

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA ASING  
“TIONGKOK” YANG DIPEKERJAKAN DI KOTA BATAM  
DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**Agustianto**

**Rodeen Chenggaliex**

*Abstract*

*This writing discusses the problems of foreign workers employed by employers in terms of labor law. The purpose of this study is to find out the problems that occur to the foreign workers "Tiongkok" who are employed in the city of Batam and the steps that can be used employers and governments in maximizing the use of foreign workers.*

*This research is an empirical juridical research using descriptive-qualitative method. The data used in the form of primary and secondary data, collected by way of study keperpustakaan and research in the field. After all the data collected, then the data is then processed and analyzed qualitatively, which means by grouping data aspects studied. The following conclusions are drawn to this research, then described descriptively.*

*Based on this research, it is found that from the Regulation of the Minister of Manpower, the employers of foreign workers and foreign workers must have a permit to use foreign workers, permit to employ foreign workers and wire recommendations, as well as sanctions against the parties to violate the applicable regulations. Governments should play a more active role in granting licenses to foreign workers, and employers should clarify procedures and requirements that foreign workers must possess clearly so that foreign workers know that they are qualified workers and procedures With Indonesian regulations.*

**Keywords** : *employers of foreign workers, foreign workers, permits, sanctions*

## **A. Latar Belakang**

Negara Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk sekitar 250 juta jiwa, yang sebagian besar merupakan karyawan atau tenaga kerja di berbagai jenis badan usaha seperti di PT (Perseroan Terbatas), CV (Commanditaire Vennootschap), Yayasan, Firma, Perusahaan Perseorangan dan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah). Di dalam badan-badan usaha tersebut tentunya memiliki berbagai tenaga kerja yang memiliki keahlian tersendiri yang terbagi dalam beberapa tingkatan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap kegiatan operasional di dalam perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan masih dapat tetap beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Berlakunya era Masyarakat Ekonomi Asean berdampak pada sejumlah hal, Salah satunya adalah terbukanya arus perdagangan barang dan jasa, bahkan tenaga kerja. Kondisi ini meningkatkan jalur lalu lintas tenaga kerja untuk masuk ke dalam Indonesia sebagai tenaga kerja asing (untuk selanjutnya disebut dengan TKA). Kedatangan para TKA ke Indonesia bahkan menimbulkan beragam masalah, terutama kesenjangan sosial dengan pekerja dalam negeri.

Orang asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia. Sedangkan menurut ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13, TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Rumusan di atas dapat disimpulkan bahwa TKA merupakan tiap orang yang bukan warga negara Indonesia yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat.

Tujuan penggunaan TKA tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional dalam bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia, serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia. Walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.<sup>1</sup>

Pemerintah memandang perlu untuk mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh TKA, dengan maksud untuk membatasinya dalam hal-hal yang dipandang perlu dan dengan demikian menyediakan kesempatan kerja itu bagi warga negara Indonesia sendiri. Penempatan TKA sampai sekarang tidak banyak berbeda dari masa sebelum kemerdekaan. Keadaan ini akan berlangsung terus menerus, jika pemerintah tidak mulai melakukan intervensi dalam penempatan TKA dengan tegas. Di dalam melaksanakan penempatan TKA, pemerintah berpendapat bahwa khusus untuk menghilangkan unsur-unsur kolonial dalam struktur ekonomi negara kita dalam lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional.

Berdasarkan data badan koordinasi penanaman modal periode kuartal 2016, realisasi investasi dari negara Tiongkok mencapai 464 juta dollar Amerika Serikat yang terdiri atas 339 proyek. Namun, posisi Tiongkok bukanlah yang pertama. Sebagai penyumbang investor di Indonesia, saat ini Tiongkok hanya menempati posisi kelima. Posisi Tiongkok masih berada di bawah negara Singapura, Jepang, Amerika Serikat dan Belanda. Namun, faktanya jumlah tenaga kerja asing di Indonesia didominasi oleh tenaga kerja asal Tiongkok hingga mencapai 23% (dua puluh tiga persen).<sup>2</sup> Serbuan TKA asal Tiongkok yang masuk ke Indonesia menjadi kekhawatiran belakangan ini. Meningkatnya jumlah tenaga kerja asal Tiongkok karena investasi dari negeri Tiongkok itu mencapai titik tertinggi. Selain itu membanjirnya tenaga kerja asal Tiongkok disebabkan

---

<sup>1</sup> HR abdussalam, *Hukum Ketenaga kerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta, 2008, Hlm 322

<sup>2</sup> <https://www.pressreader.com/> Dilihat pada tanggal 13 Maret 2017

adanya kebijakan bebas visa kunjungan. Presiden Joko Widodo dalam sambutannya pada hari Jumat tanggal 23 Desember 2016, ketika deklarasi pemagangan nasional di kawasan industri internasional karawang di Karawang, Jawa Barat, menegaskan jumlah tenaga kerja berkewarganegaraan Tiongkok di Indonesia hanya sekitar 21.000 orang. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sendiri mencatat terdapat 1.993 warga negara Tiongkok yang menyalahgunakan visa kunjungan untuk bekerja di Indonesia. Sebanyak 1.836 orang sudah dideportasi dan 126 orang sudah diproses di pengadilan.<sup>3</sup>

Pemantauan yang dilakukan Komisi IX DPR RI, ditemukan adanya pelanggaran, yaitu adanya Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (untuk selanjutnya disebut dengan IMTA) yang tidak sesuai dengan realitas pekerjaan yang dikerjakan. Misalnya di dalam IMTA disebutkan bahwa ada yang keahliannya accounting tetapi bekerja pada bagian personalia. Begitu juga, ada TKA yang memiliki IMTA dengan profesi sebagai mekanik, namun faktanya di lapangan bekerja sebagai buruh kasar. Kedatangan para TKA “Tiongkok” ke Indonesia menimbulkan masalah kesenjangan sosial dengan pekerja lokal.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana prosedur penggunaan tenaga kerja asing “Tiongkok” berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap tenaga kerja asing “Tiongkok” yang tidak memenuhi syarat sebagai tenaga kerja asing?
3. Bagaimana permasalahan tenaga kerja asing “Tiongkok” yang di perkerjakan di kota Batam?

## **C. Metode Penelitian**

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah yang diambil, jenis penelitian pada penelitian ini ialah penelitian yuridis empiris. Jenis data yang digunakan oleh Penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder, berupa bahan

---

<sup>3</sup> <http://www.suara.com/bisnis/2016/12/24/114946/dede-yusuf-klaim-tka-cina-ke-indonesia-buat-hindari-penggangguran> dilihat pada tanggal 21 Maret 2017

hukum primer yang terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 tahun 2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 tahun 2012 Tentang Jabatan Yang Dilarang diduduki Tenaga Kerja Asing. bahan hukum sekunder yang terdiri atas buku-buku, jurnal dan artikel-artikel atau bacaan yang terkait dengan substansi penelitian; bahan hukum tersier terdiri dari Kamus Hukum.

Teknik pengumpulan data berupa penelusuran dokumen yang dikumpulkan melalui kepustakaan (*library research*) dan wawancara. Menganalisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif-kualitatif, yaitu data yang diperoleh kemudian disusun dan diuraikan sedemikian rupa dan sistematis guna menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini.

#### **D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

##### **1. Prosedur Penggunaan Tenaga kerja Asing “Tiongkok” Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan.**

Prosedur-prosedur yang di perlukan pada saat melakukan pengangkatan TKA ialah dimana tahap-tahapannya ialah pemberi kerja TKA harus memenuhi beberapa syarat antara lainnya ialah memiliki RPTKA dan IMTA sebagai dasar untuk melakukan pengangkatan TKA dan seterusnya ialah sebagai beriku :

Adapun syarat-syarat yang diperlukan dalam penerbitan RPTKA baru berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaa Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 6 ayat 1 ialah :

- a. Alasan Penggunaan TKA;
- b. Formulir RPTKA yang sudah diisi;

- c. Surat izin usaha dari instansi yang berwenang;
- d. Akta dan keputusan pengesahan dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
- e. Bagan struktur organisasi perusahaan;
- f. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait;
- g. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
- h. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) pemberi kerja TKA
- i. Surat penunjukan Tenaga Kerja Indonesia pendamping dan rencana program pendampingan;
- j. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
- k. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku berdasarkan Undang-Undang nomor 7 tahun 1981;

RPTKA permohonan dilakukan secara online dengan menggunakan akun perusahaan yang telah terdaftar di [www.tka-online.naker.go.id](http://www.tka-online.naker.go.id) dengan memasuki data-data yang diperlukan sesuai dengan persyaratan yang berlaku sehingga pihak direktorat pengendalian penggunaan tenaga kerja asing akan melakukan verifikasi data, apabila data yang dilampirkan masih belum memenuhi persyaratan maka akan dikembalikan kepada pemberi kerja TKA untuk melakukan penyempurnaan data dan apabila data tersebut telah lengkap dan sesuai dengan persyaratan yang berlaku maka akan ditindak lanjutin untuk melakukan ekspos secara online dan setelah ekspos diterima oleh pihak Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, maka akan dilaksanakan pencetakan draf Surat Keputusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut dengan SK RPTKA) dan akan dilakukan persetujuan SK RPTKA oleh direktorat pengendalian penggunaan tenaga kerja asing dan penerbitan SK RPTKA. Setelah penerbitan SK RPTKA pengguna TKA dapat mengambil SK RPTKA di loket pengambilan RPTKA.

Sebelum mengajukan permohonan IMTA pemberi kerja terlebih dahulu harus mengajukan permohonan untuk mendapatkan rekomendasi kawat persetujuan visa (TA-01). Adapun syarat-syarat untuk mendapatkan rekomendasi kawat persetujuan visa (TA-01) yaitu :

- a. Copy Surat Keputusan Pengesahan RPTKA;
- b. Copy paspor TKA yang akan dipekerjakan;
- c. Daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan;
- d. Copy ijazah dan/atau keterangan pengalaman kerja TKA yang akan dipekerjakan;
- e. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping; dan;
- f. Pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 1 (satu) lembar.

Dalam hal direktorat imigrasi telah mengabulkan permohonan visa untuk dapat bekerja atas nama TKA yang bersangkutan dan menerbitkan surat pemberitahuan tentang pemberian visa, Rekomendasi TA-01 tersebut berlaku untuk jangka waktu 2 bulan setelah diterbitkan dan dapat diurus dalam waktu tujuh hari kerja. Rekomendasi TA-01 yang telah disetujui tersebut menjadi dasar agar bisa mendapatkan Visa Tinggal Terbatas dan visa-visa lainnya. Setelah mendapatkan VITAS dan TA-01 maka disini pemberi kerja TKA dapat mengajukan permohonan IMTA secara online ke direktorat pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

Syarat-syarat Untuk mengajukan permohonan IMTA baru berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 38 mengenai Tata Cara permohonan IMTA, pemberi kerja TKA mengajukan permohonan secara online dengan:

- a. Bukti pembayaran DKP-TKA melalui bank pemerintah yang ditujukan oleh menteri;
- b. Keputusan pengesahan RPTKA;
- c. Paspor TKA yang akan dipekerjakan;
- d. Pas photo TKA berwarna ukuran 4x6cm;
- e. Surat penunjukan pendamping;

(berhubungan dengan ditetapkannya permen nomor 35 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 1 ayat satu yang berbunyi bahwa pasal 3 telah di hapuskan maka secara hukum kewajiban untuk mencari pendamping menjadi tidak berlaku lagi).

- f. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- g. Memiliki sertifikasi kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
- h. Draft perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan;
- i. Bukti polis asuransi diperusahaan berbadan hukum Indonesia;
- j. Rekomendasi dari instansi yang berwenang apabila diperlukan untuk TKA yang akan dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA.;

Permohonan IMTA dilakukan secara online dengan menggunakan akun perusahaan yang telah terdaftar di [www.tka-online.naker.go.id](http://www.tka-online.naker.go.id) dengan memasuki data-data yang diperlukan sesuai dengan persyaratan yang berlaku sehingga pihak direktorat pengendalian penggunaan tenaga kerja asing akan melakukan verifikasi data pengajuan IMTA, apabila masih data yang dilampirkan masih belum memenuhi persyaratan maka akan dikembalikan kepada pemberi kerja TKA untuk melakukan penyempurnaan data dan apabila data tersebut telah lengkap dan sesuai dengan persyaratan yang berlaku maka pihak PPTKA akan menentukan jangka waktu IMTA yang akan diberikan kepada TKA tersebut serta jumlah Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut dengan DKPTKA) kepada pengguna TKA apabila pengguna TKA setuju dengan jangka waktu IMTA yang akan diberikan oleh pejabat PPTKA maka pengguna TKA harus melakukan pembayaran DKPTKA ke bank persepsi (Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, atau Bank Mandiri) sesuai kode billing simponi dan jangka waktu yang disetujui. Selanjutnya menggugah bukti pembayaran DKPTKA dan menyerahkan tanda terima pengajuan IMTA kepada petugas loket. Dan pihak direktorat pengendalian penggunaan tenaga kerja asing



maka akan melaksanakan pencetakan draf Surat Keputusan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut dengan SK IMTA) dan akan setelah mendapatkan persetujuan SK IMTA dari Direktorat pengendalian penggunaan tenaga kerja asing akan dilakukan penerbitan SK IMTA. Setelah penerbitan SK IMTA, pengguna TKA dapat mengambil SK IMTA di loket pengambilan IMTA.

Permohonan RPTKA dan IMTA akan selesai dalam 3 (tiga) hari kerja. Apabila tidak memiliki kekurangan data atau persyaratan yang di perlukan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan, serta tanpa dipungut biaya.

Syarat yang diwajibkan untuk TKA antara lain ialah syarat-syarat yang telah ditentukan berdasarkan Undang-Undang maupun Peraturan-peraturan yang sedang berlaku. Adapun TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
- c. Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
- f. Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dan 6 (enam) bulan.

## **2. Akibat Gukum Terhadap Tenaga Kerja Asing “Tionggok” Yang Tidak memenuhi Syarat Sebagai Tenaga Kerja Asing**

### **1. Sanksi terhadap pemeberi kerja**

Terhadap pemberi kerja yang tidak memenuhi persyaratan administratif dalam hal ini mempekerjakan TKA tanpa memiliki izin tertulis dari menteri,

memperkerjakan TKA dengan jabatan yang dilarang oleh peraturan sebagaimana yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 42 akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Pemberi kerja yang melanggar ketentuan dalam pasal 45 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

- a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk ahli teknologi dan keahlian dari TKA.
- b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang disusuki oleh TKA.

Apabila pemberi kerja melanggar ketentuan sebagaimana yang telah disebutkan di atas akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Terhadap pelanggaran terhadap pasal 45 ayat 1 tersebut, selain sanksi berupa pidana kurungan dan denda, dapat dikenakan juga sanksi administratif berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi maupun pencabutan ijin. Berhubungan dengan ditetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 1 ayat satu yang berbunyi bahwa pasal 3 telah di hapuskan maka secara hukum kewajiban untuk mencari pendamping menjadi tidak berlaku lagi.

Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, maka Direktorat atau Gubernur atau Bupati/Walikota berwenang mencabut IMTA.

## **2. Sanksi terhadap tenagakerja asing**

Terhadap orang asing yang menyalahgunakan maksud dan tujuan pemberian ijin tinggal yang diberikan kepadanya akan dikenakan sanksi hukuman pidana berupa kurungan maksimal 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp.500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian pasal 122 terhadap orang asing yang menyalahgunakan maksud dan tujuan pemberian ijin tinggal yang diberikan kepadanya.

Terhadap tenaga kerja asing yang telah menjalani jabatannya disuatu perusahaan, apabila terungkapnya bahwa TKA asing tersebut bekerja tidak sesuai dengan RPTKA yang di berikan oleh menteri, maka selain perusahaan tersebut akan dikenakan sanksi berupa sanksi pidana, TKA tersebut juga akan dikenakan sanksi administratif yaitu berupa sanksi untuk pemberhentian sementara hingga di deportasi atau di pulangkan ke negara asalnya.

## **3. Permasalahan Tenaga Kerja Asing “Tionggok” Yang Diperkerjakan Di Kota Batam**

Dalam melakukan wawancara dengan beberapa tenaga kerja asal Tionggok. Permasalahan yang diketahui ialah pemberi kerja tidak menjelaskan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki dan prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan serta kegunaannya kepada TKA. Menyebabkan setiap TKA yang diperkerjakan tidak mengetahui persyaratan yang harus dimiliki, serta berapa lama yang dia di perbolehkan untuk bekerja disini. Menyebabkan TKA sendiri tidak jelas apakah persyaratan yang dimiliki sudah memenuhi syarat sebagai tenaga kerja yang sah menurut peraturan yang berlaku, melainkan salah satu TKA hanya mengetahui setiap gaji bulanannya di potong sekian juta untuk pengurusan persyaratan dokumentasi TKA yang dilakukan oleh perusahaannya. Sehingga TKA yang diperkerjakan hanya melaksanakan tugasnya yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan mengajari beberapa TKI yang ditempatkan oleh pemberi kerja.

Permasalahan yang kedua ialah dalam pembimbingan atau pengajaran kepada TKI, salah satu hambatan dalam proses pembimbingan terletak pada komunikasi, pembimbingan yang paling mudah ditangkap atau di terima ialah pengajaran secara praktek real atau secara langsung dilapangan. Akan tetapi segala usaha akan menjadi sulit apabila dalam komunikasi atau bahasa yang digunakan para pihak tidak begitu di mengerti oleh para pihak.

Permasalahan yang ketiga ialah kebijakan dari pemerintah. Peningkatan ekonomi dan mensejahterakan rakyat merupakan tujuan dari negara. Usaha untuk peningkatan ekonomi dalam negeri yang dilakukan oleh pemerintah yaitu menarik investor-investor asing untuk menanamkan modal di wilayah Indonesia. Tujuan dari menarik Penanam Modal Asing (PMA) ialah untuk peningkatan ekonomi dan pengurangan tingkat pengangguran yang ada di Indonesia serta mensejahterakan rakyat Indonesia. Akan tetapi pemerintah dalam perjanjian dengan investor asing memperbolehkan perusahaan investor asing untuk memperkerjakan sekian banyak TKA dalam perusahaan, yang menyebabkan banyak TKI mengeluh banyaknya TKA dalam negeri.

Penggunaan tenaga kerja asing memungkinkan terjadinya dampak negatif seperti pengangguran terhadap TKI. Hal tersebut dikarenakan semakin ketatnya persaingan dan jika tidak dibarengi dengan skill yang cukup, tentu tenaga kerja Indonesia akan “gugur” di lapangan.

## **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian skripsi ini, telah terjawab perumusan masalah yang telah diuraikan sebagaimana dalam Bab I skripsi ini, yang disimpulkan sebagai berikut :

1. Prosedur penggunaan tenaga kerja asing “Tiongkok” berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. Prosedur hukum dalam pengangkatan TKA, antara lain harus memiliki beberapa persyaratan ialah :
  - a. Ijin Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing,
  - b. Rekomendasi Kawat Visa Kerja,
  - c. Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing.

Setelah berlakunya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Terdapat perubahan syarat penggunaan TKA yaitu dihapusnya kewajiban adanya tenaga pendamping berupa TKI untuk setiap penggunaan TKA yang diperkerjakan. sehingga menurut peneliti, TKA tetap bisa mengalihkan ilmu teknologi dan keahliannya kepada TKI secara sukalera. Kemudian syarat dalam kewajiban berbahasa Indonesia bagi TKA telah dihapuskan, yang mengakibatkan terhambatnya pengalihan keahlian, ilmu teknologi dan komunikasi antara TKI dan TKA.

2. Akibat hukum terhadap tenaga kerja asing “Tiongkok” yang tidak memenuhi syarat sebagai tenaga kerja asing. Adapun sanksi terhadap pemberi kerja TKA yang tidak memenuhi syarat dalam IMTA akan dikenakan sanksi administratif dan sanksi pidana. Dalam sanksi administratif berupa pencabutan ijin-ijin, pemberhentian sementara, maupun pemberian peringatan dari dinas ketenagakerjaan. Dan sanksi pidana berupa pidana kurungan penjara 1- 5 tahun dan atau denda sebesar Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) hingga Rp.400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Sanksi terhadap TKA yang bekerja di wilayah Indonesia tanpa mengantongi izin kerja. Atau punya izin kerja tapi penggunaannya tidak sesuai dengan izin yang dimiliki. Pemeriksaan dan penegakan hukum untuk pelanggaran semacam ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Sanksinya, dapat berupa deportasi bagi TKA yang melanggar dan/atau blacklist terhadap perusahaan pengguna TKA tersebut.

Sanksi pelanggaran dalam keimigrasian, hal ini pelanggaran keimigrasi yaitu jika pekerja asing tidak punya izin tinggal atau izin tinggalnya kedaluwarsa (*overstayed*) atau menyalahgunakan ijin. Untuk kasus ini, pemeriksaan dan penegakan hukum dilakukan oleh pengawas imigrasi di bawah kementerian hukum dan hak asasi manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian pasal 122 maka hukuman pidana berupa kurungan maksimal 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) terhadap orang asing yang menyalahgunakan maksud

dan tujuan pemberian ijin tinggal yang diberikan kepadanya. Sehingga baik dari proses pemberian perijinan hingga kedatangan TKA telah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang yang berlaku yaitu telah terdapat serangkaian kualifikasi pada saat melakukan pendaftaran atau permohonan dalam memperkerjakan TKA dan juga terdapat pengawasan dari beberapa instansi pemerintahan Indonesia yaitu dinas ketenagakerjaan dan keimigrasian Republik Indonesia yang telah disertai sanksi-sanksi sebagaimana untuk mencegah terjadinya penggunaan TKA ilegal.

3. Permasalahan dalam penggunaan tenaga kerja asing “Tiongkok” yang terjadi pada lapangan ialah dimana setiap tenaga kerja asing yang melakukan pekerjaan kota Batam dan tidak dijelaskan secara rinci oleh pemberi kerja mengenai prosedur atau persyaratan yang harus dimilikinya. TKA sendiri juga tidak menanyakan mengenai prosedur maupun persyaratan yang harus dimiliki apakah telah sesuai dengan peraturan yang ada dan apakah telah memenuhi syarat sebagai TKA. TKA hanya melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja dan menerima gaji sesuai dengan perjanjiannya dan perusahaan yang akan mengurus persyaratan yang diperlukannya. Tenaga kerja asing hanya mengetahui sedikit dokumen yang dimilikinya yang dikarenakan dokumen tersebut perlu secara pribadi ke kantor setempat untuk pengurusannya.

## **Daftar Pustaka**

### **Internet**

<https://www.pressreader.com/> Dilihat pada tanggal 13 Maret 2017

<http://www.suara.com/bisnis/2016/12/24/114946/dede-yusuf-klaim-tka-cina-ke-indonesia-buat-hindari-pengganguan> dilihat pada tanggal 21 Maret 2017

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Indonesia. *Ketenagakerjaan*. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, TLN Nomor 4279.

Indonesia. *Keimigrasian*. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011.